



**Fundação Educacional do Município de Assis
Instituto Municipal de Ensino Superior de Assis
Campus "José Santilli Sobrinho"**

TON BATISTA SOARES DE BRITO

**TELETRABALHO: ORIGEM, LEGISLAÇÃO E SUA APLICAÇÃO NO
SETOR BANCÁRIO**

**Assis – SP
2024**



**Fundação Educacional do Município de Assis
Instituto Municipal de Ensino Superior de Assis
Campus "José Santilli Sobrinho"**

TON BATISTA SOARES DE BRITO

**TELETRABALHO: ORIGEM, LEGISLAÇÃO E SUA APLICAÇÃO NO
SETOR BANCÁRIO**

Projeto de pesquisa apresentado ao curso de Direito do Instituto Municipal de Ensino Superior de Assis – IMESA e a Fundação Educacional do Município de Assis – FEMA, como requisito parcial à obtenção do Certificado de Conclusão.

Orientando: TON BATISTA SOARES DE BRITO

Orientadora: Prof^a. Ma. GISELE SPERA MÁXIMO

**Assis – SP
2024**

Brito, Ton Batista Soares de

B862t Teletrabalho: origem, legislação e sua aplicação no setor bancário /
Ton Batista Soares de Brito.

Assis, 2024.

47p.

Trabalho de Conclusão de Curso (Graduação em Direito) --
Fundação Educacional do Município de Assis (FEMA), Instituto
Municipal de Ensino Superior de Assis (IMESA), 2024.

Orientadora: Profa. Ma. Gisele Spera Máximo.

1. Legislação trabalhista. 2. Direito do trabalho. 3. Bancos. I
Máximo, Gisele Spera. II Título.

CDD 342.6518

Elaborada por Anna Carolina Antunes de Moraes – Bibliotecária – CRB-8/10982

TELETRABALHO: ORIGEM, LEGISLAÇÃO E SUA APLICAÇÃO NO SETOR BANCÁRIO

TON BATISTA SOARES DE BRITO

Trabalho de Conclusão de Curso apresentado ao Instituto Municipal de Ensino Superior de Assis, como requisito do Curso de Graduação, avaliado pela seguinte comissão examinadora:

Orientador: _____
Ma. Gisele Spera Máximo

Examinador: _____
Me. Luiz Antonio Ramalho Zanoti

DEDICATÓRIA

Dedico este trabalho a minha falecida esposa, Dayane Pazinato, por todo o amor e respeito que sempre se fizeram presentes durante os doze anos em que estivemos juntos. Te amarei eternamente.

AGRADECIMENTOS

Agradeço minha mãe, Joselita de Brito, por todo amor, carinho, paciência, suporte e incentivo que se fizeram sempre presentes, demonstrando sempre o seu orgulho do homem que ela criou.

Agradeço as minhas irmãs, Elisângela, Ariane e Daniela, que tanto me ensinaram ao longo da minha vida.

Agradeço a minha família que a vida me trouxe, em especial a minha mãe Rosana, meu pai Luiz e minha irmã Vivian, por todos os momentos vividos juntos.

Aos meus tios Sandro Dutra e Amélia de Oliveira, por todos os debates, orientações, ideias e também pelos excelentes momentos e lembranças.

Agradeço ao meu irmão Juninho, pela parceria que sempre tivemos.

Agradeço minhas amigas Andreia Leite, Anna Paula Sian e Tatiana Alves, pelos conselhos e conversas que tanto me ajudaram.

Agradeço a todos os demais amigos que de uma forma ou outra sempre se fizeram presentes, independentemente do momento, compartilhando as fraquezas e alegrias.

Agradeço a todos os docentes do curso de Direito da Fundação Educacional do Município de Assis – FEMA, por todo o conhecimento transmitido ao longo desses 5 anos.

Agradeço a minha amiga e orientadora Prof^a Ma. Gisele Spera Máximo, pela amizade e por toda a dedicação, apoio e instrução no desenvolvimento deste trabalho.

*“O trabalho não pode ser uma lei sem que
seja um direito.”*

(Victor Hugo)

RESUMO

Esta pesquisa investiga o teletrabalho, abordando sua origem, a história legislativa no Brasil e a aplicação de tal modalidade no setor bancário, com foco nos desafios e perspectivas que se fazem presentes. O estudo destaca a crescente adoção do teletrabalho impulsionada pela pandemia de COVID-19 e analisa como essa modalidade impacta o setor bancário, tradicionalmente dependente de operações presenciais e segurança rigorosa.

A metodologia inclui revisão da literatura e análise de dados secundários. Os resultados indicam que o teletrabalho gera, na visão dos empregadores, a redução de custos operacionais e aumento da produtividade. No entanto, também surgem desafios notáveis, como a necessidade de amplificação na regulamentação vigente, adaptação tecnológica e diversas melhorias, principalmente, no que tange à saúde e gestão de jornada dos trabalhadores.

Os estudos revelaram ainda que, embora os trabalhadores apreciem e desejam se manter em tal modalidade remota, a falta de normatização clara e gestão correta por parte dos legisladores e empresas, respectivamente, resulta em práticas laborais injustas e extremamente prejudiciais aos trabalhadores.

Esta pesquisa conclui que, para maximizar os benefícios do teletrabalho no setor bancário, é essencial um esforço conjunto entre empregadores, trabalhadores e legisladores para desenvolver políticas eficazes e práticas sustentáveis. As recomendações incluem a criação de regulamentações específicas, investimentos em infraestrutura e melhora na gestão. Este estudo contribui para o entendimento do teletrabalho e oferece percepções valiosas para a sua implementação bem-sucedida no setor bancário.

Palavras-chave: Teletrabalho, Direito do Trabalho, setor bancário.

ABSTRACT

This research investigates telework, addressing its origin, legislative history in Brazil, and the application of this modality in the banking sector, focusing on the current challenges and perspectives. The study highlights the growing adoption of telework driven by the COVID-19 pandemic and analyzes how this modality impacts the banking sector, traditionally dependent on in-person operations and stringent security measures.

The methodology includes a literature review and analysis of secondary data. The results indicate that telework, from the employers' perspective, generates reduced operational costs and increased productivity. However, notable challenges also arise, such as the need for expanded regulation, technological adaptation, and various improvements, particularly concerning worker health and work schedule management.

The studies further revealed that, although workers appreciate and wish to continue in this remote modality, the lack of clear regulation and proper management by legislators and companies, respectively, results in unfair and highly detrimental labor practices for workers.

This research concludes that, to maximize the benefits of telework in the banking sector, a joint effort between employers, workers, and legislators is essential to develop effective policies and sustainable practices. Recommendations include the creation of specific regulations, investments in infrastructure, and improved management. This study contributes to the understanding of telework and offers valuable insights for its successful implementation in the banking sector.

Keywords: Teleworking, Labor Law, banking sector.

LISTA DE ABREVIATURAS E SIGLAS

TIC	Tecnologias de Informação e Comunicação
OIT	Organização Internacional do Trabalho
SOBRATT	Sociedade Brasileira de Teletrabalho e Teleatividades
CLT	Consolidação das Leis do Trabalho
MP	Medida Provisória
DIEESE	Departamento Intersindical de Estatística e Estudos Socioeconômicos
FENABAN	Federação Nacional dos Bancos
CCT	Convenção Coletiva de Trabalho
ACT	Acordo Coletivo de Trabalho

SUMÁRIO

1 INTRODUÇÃO.....	12
2 O DIREITO DO TRABALHO E A ORIGEM DO TELETRABALHO.....	14
2.1 Breve Histórico do Trabalho e do Direito do Trabalho.....	14
2.2 O Teletrabalho e sua Origem.....	16
2.3 O Teletrabalho no Brasil.....	18
2.4 Principais Características do Teletrabalho.....	20
3 A EVOLUÇÃO LEGISLATIVA DO TELETRABALHO NO BRASIL.....	26
3.1 Da Lei nº 12.551/2011.....	26
3.2 Da Reforma Trabalhista pela Lei nº 13.467/2017.....	27
3.3 Da Lei 14.442/2022.....	31
4 ESTUDO DE CASO – O TELETRABALHO NO SETOR BANCÁRIO.....	34
4.1 O Teletrabalho no Setor Bancário.....	34
4.2 Da Convenção Coletiva de 2022 e a Conquista da Categoria Bancária.....	38
5 CONSIDERAÇÕES FINAIS.....	41
6 REFERÊNCIAS.....	44

1 INTRODUÇÃO

O avanço tecnológico e as transformações socioeconômicas ocorridas nas últimas décadas têm moldado de maneira significativa a organização do trabalho. Dentre essas transformações, o teletrabalho emerge como uma prática cada vez mais adotada em diversos setores, impulsionada pela disseminação das tecnologias de informação e comunicação (TIC's). A pandemia de COVID-19, em particular, acelerou a adoção do teletrabalho em escala global, levando empresas e trabalhadores a se adaptarem rapidamente a essa nova realidade.

O teletrabalho, também conhecido como trabalho remoto, consiste na realização de atividades profissionais fora das instalações físicas da empresa, utilizando-se de tecnologias digitais para comunicação e execução de tarefas. Esse modelo de trabalho oferece uma série de potenciais benefícios, tanto para os empregadores quanto para os empregados, como a redução de custos operacionais e o aumento da produtividade. No entanto, a falta de normatização que se faz presente na legislação brasileira, dificulta muito o avanço da aplicação de tal modalidade, criando, na prática, muitos desafios, principalmente para o lado mais fraco das relações de trabalho, qual seja, o trabalhador.

No setor bancário, a adoção do teletrabalho é particularmente relevante. As instituições financeiras, que tradicionalmente operam em ambientes altamente regulados e seguros, precisaram reavaliar suas práticas e infraestrutura para acomodar o trabalho remoto. A transição para o teletrabalho no setor bancário requer uma abordagem cuidadosa, considerando as especificidades do setor, como a proteção de dados confidenciais e a continuidade do atendimento ao cliente.

A presente pesquisa tem como objetivo analisar a legislação atual sobre teletrabalho e verificar a aplicação dessa modalidade no setor bancário, com foco na visão do teletrabalhador. A pesquisa busca compreender como as leis são percebidas pelos trabalhadores e gestores, bem como identificar os desafios enfrentados na implementação e manutenção do teletrabalho.

Para alcançar esse objetivo, a metodologia adotada envolve uma revisão da literatura existente sobre teletrabalho, efetuada em livros e artigos. A pesquisa se propõe a fornecer uma visão abrangente e crítica dos impactos do teletrabalho no setor bancário, contribuindo para a discussão sobre as melhores práticas e políticas para a sua implementação.

A relevância deste estudo reside na crescente importância do teletrabalho como um modelo de trabalho sustentável e eficiente no contexto pós-pandêmico. Ao entender os benefícios e desafios do teletrabalho no setor bancário, espera-se oferecer percepções valiosas para empresas, trabalhadores e formuladores de políticas, visando a promoção de um ambiente de trabalho mais flexível, seguro e produtivo.

Com base nos resultados desta pesquisa, espera-se contribuir para o debate sobre a regulamentação do teletrabalho, propondo recomendações que possam orientar a sua adoção de maneira a maximizar os benefícios e mitigar os desafios.

Assim, esta pesquisa busca não apenas descrever a realidade atual do teletrabalho no setor bancário, mas também oferecer perspectivas para o seu desenvolvimento futuro, promovendo um modelo de trabalho que atenda às necessidades de todas as partes envolvidas.

2 O DIREITO DO TRABALHO E A ORIGEM DO TELETRABALHO

2.1 Breve Histórico do Trabalho e do Direito do Trabalho

O trabalho existe desde os primórdios da civilização humana, pois a humanidade sempre dependeu de tal esforço para progredir em sua própria história, passando este por significativas mudanças do seu entendimento e valor.

Na Grécia Antiga o trabalho continha uma definição negativa, sendo visto como uma forma de castigo, não sendo apresentado, por Aristóteles e Platão, por exemplo, como um valor à dignidade do homem. Na Bíblia, no Antigo Testamento, o trabalho já fora descrito como uma forma de punição ao pecado.

No feudalismo, existia o sistema de servidão, onde os servos do Senhor feudal eram obrigados a trabalhar na terra que este possuía e em troca tinham direito à proteção e o direito de cultivar determinados campos para garantir a sua própria subsistência e a de sua família.

Ainda na Idade Média, com as transformações no feudalismo, temos as corporações de ofício onde observamos a criação de três tipos de membros, sejam eles, mestres artesãos, oficiais/companheiros e os aprendizes, onde se permitia uma liberdade maior ao trabalhador, contudo, em tal relação ainda prevalecia os interesses das corporações.

Entretanto, o Direito do Trabalho, surge apenas com a Revolução Industrial e a figura do trabalho assalariado. Com a criação das primeiras máquinas e indústrias, foram necessárias as contratações de mão de obra, não mais escrava, e sim por através de contratos de trabalhos.

Por motivos das péssimas condições de trabalho que eram apresentadas, as situações de extrema exploração dos trabalhadores se faziam presente, os trabalhadores começam a se reunir no intuito de reivindicar melhores condições laborais.

O Estado, por sua vez, passa a intervir nas relações de trabalho, criando legislações proibitivas no sentido de proteger o trabalhador, preservando a dignidade do homem no trabalho, destacando-se a *Lei de Peel*, criada em 1802, na Inglaterra, que protegia as crianças que trabalhavam nas fábricas, limitando a jornada de trabalho em 12 horas.

Tais mudanças se fortaleceram com a doutrina social da Igreja Católica, iniciada com a Encíclica *Rerum Novarum* (1891) do Papa Leão XIII e seguida por outras como *Quadragesimo Anno* (1931), *Mater et Magistra* (1961), e outras até *Fratelli Tutti* (2020) do Papa Francisco, promoveu princípios de justiça social, inclusão dos direitos trabalhistas e proteção social. (GARCIA, 2023)

Após a Primeira Guerra Mundial, constituições passaram a incluir disposições para proteger interesses sociais e direitos trabalhistas. Exemplos incluem a Constituição do México de 1917 (artigo 123) e a Constituição de Weimar da Alemanha de 1919, que estabeleceram direitos como jornada de trabalho limitada, proteção à maternidade, sindicalização, entre outros.

Ainda no início do século XX, criou-se a Organização Internacional do Trabalho (OIT), no ano de 1919 pelo Tratado de Versalhes, estabelecendo-se normas internacionais de trabalho e promovendo a cooperação entre países para melhorar condições laborais.

A Carta del Lavoro, instituída na Itália em 1927, estabeleceu um modelo corporativista onde o Estado organizava a economia e a sociedade, influenciando outros países como Portugal, Espanha e Brasil.

Atualmente, o Trabalho é reconhecido como um Direito Humano, visto o art. 23 da Declaração Universal dos Direitos Humanos:

Artigo 23

1. Todo ser humano tem direito ao trabalho, à livre escolha de emprego, a condições justas e favoráveis de trabalho e à proteção contra o desemprego.
2. Todo ser humano, sem qualquer distinção, tem direito a igual remuneração por igual trabalho.
3. Todo ser humano que trabalha tem direito a uma remuneração justa e satisfatória que lhe assegure, assim como à sua família, uma existência compatível com a dignidade humana e a que se acrescentarão, se necessário, outros meios de proteção social.
4. Todo ser humano tem direito a organizar sindicatos e a neles ingressar para

proteção de seus interesses. (Assembleia Geral das Nações Unidas (resolução 217 A III) em 10 de dezembro 1948).

Todos esses acontecimentos históricos refletiram um movimento global em direção à garantia de direitos trabalhistas, melhorando condições de trabalho e promovendo a justiça social através de intervenções legislativas e normativas. Na definição de Garcia:

O Direito do Trabalho é uma verdadeira conquista obtida ao longo da história da humanidade, exercendo papel fundamental, ao garantir condições mínimas de vida aos trabalhadores, assegurando a dignidade da pessoa humana e evitando abusos que o capital e a busca pelo lucro pudessem causar aos membros da sociedade, em especial àqueles que não detêm o poder econômico. (GARCIA, 2023, p.15)

O Direito do Trabalho se faz como uma grande vitória da classe trabalhadora, que ao longo da história conquistou, através de muita luta, garantias mínimas de dignidade no desempenho das atividades laborais. Tais direitos se aperfeiçoaram ao longo da história e se fazem presentes até os dias atuais, visto a sua relevância em assegurar um “bem” tão valioso ao ser humano, a sua própria dignidade.

2.2 O Teletrabalho e sua Origem

A origem do teletrabalho não pode ser estabelecida com precisão, mas alguns eventos históricos ilustram seu desenvolvimento. Em 1857, J. Edgard Thompson, proprietário da *Penn Railroad*, utilizou o sistema privado de telégrafo de sua empresa para gerenciar divisões remotas e monitorar atividades nos canteiros de obra da construção da estrada de ferro. Este foi um dos primeiros exemplos de uso de tecnologia para facilitar o trabalho a distância. No ano de 1962, Stephane Shirley, na Inglaterra, fundou a empresa *Freelance Programmers*, que desenvolvia programas de computador para empresas a partir de sua residência. A empresa, que começou com quatro trabalhadores em 1964, cresceu e, em 1988, foi renomeada para F.I. Group PLC, empregando 1.100 teletrabalhadores. Este caso demonstra uma aplicação inicial e bem-sucedida do trabalho remoto. Outro grande acontecimento em referência ao

teletrabalho se faz com o cientista Jack Nilles, trabalhando para a NASA, que conduziu um estudo em 1973/1974 que popularizou o termo "*telecommuting*". Ele propôs mover parte ou a totalidade do trabalho para fora do ambiente de escritório tradicional, permitindo que fosse realizado na residência do trabalhador ou em centros de teletrabalho. Este estudo foi fundamental para a difusão do conceito moderno de teletrabalho. (SILVA, 2020)

Esses marcos históricos mostram a evolução do teletrabalho, desde as primeiras iniciativas de gerenciamento remoto até a conceitualização e adoção mais ampla facilitada pelas tecnologias de comunicação.

O conceito de teletrabalho surgiu como resposta às mudanças provocadas pela Revolução Industrial e pela evolução tecnológica subsequente. A Revolução Industrial, iniciada na Inglaterra no século XVIII, trouxe uma série de inovações tecnológicas que transformaram profundamente a estrutura social e econômica.

Tais mudanças se evidenciaram com o avanço da tecnologia no século XX, especialmente nas áreas de informática e telecomunicações, se tornando um fenômeno global. Desde os primeiros computadores até a era da internet e dos dispositivos móveis, a tecnologia redefiniu como, onde e quando o trabalho é realizado, trazendo tanto oportunidades quanto desafios para trabalhadores e empregadores.

De Bitencourt analisa esta questão:

O uso das tecnologias, propiciadas pelo fenômeno globalizatório, fez surgir vários tipos de relações, inclusive trabalhistas, com o surgimento de novas formas de prestação de serviços. É nesse cenário que surge o teletrabalho. [...] As novas tecnologias e a globalização foram as grandes responsáveis pela relação, cada vez mais estreita, entre os indivíduos, empresas e cidadãos de um modo geral, inclusive transpondo as barreiras de determinado país. (DE BITENCOURT, 2019, p. 134)

Portanto, verifica-se que o avanço da tecnologia permitiu a inovação nas relações de trabalho, possibilitando mudanças nas modalidades, de forma que o trabalhador pudesse exercer suas atividades laborais fora das dependências da empresa, utilizando-se, para tanto, dos avanços da comunicação e telecomunicação.

2.3 O Teletrabalho no Brasil

No Brasil, de acordo com Mello (1999, p.65), o conceito de teletrabalho foi introduzido, oficialmente, no ano de 1997, através do Seminário Home Office/Telecommuting – Perspectivas de Negócios e de Trabalho para o Terceiro Milênio.

No ano de 1999, foi fundada a Sociedade Brasileira de Teletrabalho e Teleatividades (Sobratt), importante instituição para difusão do conhecimento do assunto no país, que busca auxiliar no desenvolvimento de pessoas e empresas na implementação do teletrabalho nas organizações de modo a possibilitar a melhora na qualidade de vida dos trabalhadores, na condição social, política e econômica do Brasil. (SOBRATT, 2016). Contudo, a formalização do teletrabalho, avançou lentamente e começou a ganhar corpo, tanto no aspecto teórico quanto prático, com as reformas trabalhistas e a evolução das tecnologias de comunicação.

No âmbito jurídico, a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) passou a incluir disposições específicas sobre o teletrabalho a partir da Lei nº 12.551/2011, que alterou o artigo 6º da CLT e equiparou os meios telemáticos de comando, controle e supervisão aos meios pessoais e diretos de controle, vejamos:

Art. 6º Não se distingue entre o trabalho realizado no estabelecimento do empregador, o executado no domicílio do empregado e o realizado a distância, desde que estejam caracterizados os pressupostos da relação de emprego.

Parágrafo único. Os meios telemáticos e informatizados de comando, controle e supervisão se equiparam, para fins de subordinação jurídica, aos meios pessoais e diretos de comando, controle e supervisão do trabalho alheio.

No ano de 2017, a Lei nº 13.467/2017, conhecida como Reforma Trabalhista, trouxe inovações significativas para regulamentar essa modalidade de trabalho, alterando a forma genérica de igualização do trabalho presencial e de trabalho a distância que o Art. 6º da CLT havia estabelecido.

Com o advento da pandemia Covid19, foi estabelecida a Medida Provisória nº 927 de 2020, que flexibilizou as regras trabalhistas durante o período, permitindo que o

empregador alterasse, independentemente da existência de acordos individuais ou coletivos, o regime de trabalho presencial para o teletrabalho. Além disso, a mesma MP permitia também a aplicação de teletrabalho para estagiários e aprendizes.

Mais recentemente, visto a tendência da aplicação do teletrabalho, fora promulgada a Lei nº 14.442/2022 que ratificou alguns pontos da MP nº 927/2020 e alterou alguns dispositivos da CLT, delimitando, por exemplo, que o regime de teletrabalho seja prestado por jornada, por produção ou tarefa. Porém, tal Lei perdeu a oportunidade para discutir outros pontos sensíveis que serão debatidos mais adiante.

O Teletrabalho também conhecido como “trabalho remoto”, “trabalho à distância” ou até mesmo pela expressão “*home office*”, refere-se à prática de realizar atividades profissionais fora das instalações físicas convencionais da empresas, utilizando, para tanto, tecnologias modernas de comunicação de modo que se permita a manutenção da conexão entre o trabalhador e a empresa. Essa modalidade possibilita que as tarefas cotidianas sejam realizadas remotamente, seja diretamente da casa do trabalhador, fora da fiscalização direta do empregador e distante do estabelecimento deste. (ZANOTI, 2021, p.19)

A CLT, por sua vez, através de seu art. 75-B, advindo da Lei nº 13.467/2017 e alterado recentemente pela Lei nº 14.442/2022, assim define o teletrabalho, vejamos:

Art. 75-B. Considera-se teletrabalho ou trabalho remoto a prestação de serviços fora das dependências do empregador, de maneira preponderante ou não, com a utilização de tecnologias de informação e de comunicação, que, por sua natureza, não configure trabalho externo.

Garcia define o teletrabalho como:

Uma modalidade de trabalho a distância, típica dos tempos contemporâneos, em que o avanço da tecnologia permite o labor fora do estabelecimento do empregador (normalmente na própria residência do empregado), embora mantendo o contato com este por meio de recursos eletrônicos e de informática, principalmente o computador e a internet. (GARCIA, 2023, p.127)

A OIT (Organização Mundial do Trabalho) define teletrabalho como sendo uma forma de trabalho realizada fora das instalações do empregador, utilizando-se, para

tanto, tecnologias de informação e comunicação (TIC), tais como computadores portáteis, *smartphones*, *tablets*.

Martinez entende o teletrabalho como sendo:

Um conceito de organização laboral por meio da qual o prestador dos serviços encontra-se fisicamente ausente da sede do empregador, mas virtualmente presente, por meios telemáticos, na construção dos objetivos contratuais do empreendimento. (MARTINEZ, 2024, p.159)

Podemos definir o teletrabalho como uma forma de organização do trabalho onde os empregados realizam suas atividades predominantemente fora das instalações físicas do empregador, utilizando tecnologias de informação e comunicação (TIC) para se conectar e colaborar remotamente.

Esse arranjo permite que os trabalhadores executem suas funções de casa, de espaços compartilhados ou de qualquer local que não seja o ambiente tradicional de trabalho, mantendo a produtividade e a comunicação através de dispositivos como computadores, internet e telefones celulares.

2.4 Principais Características do Teletrabalho

A partir de uma breve análise sobre a implementação do teletrabalho, podemos verificar algumas características em sua aplicação, possuindo aspectos vantajosos, principalmente no que tange sobre a visão do empregador, e também desvantagens sobre esta modalidade de exercício do trabalho.

Quanto as vantagens e desvantagens, tanto no olhar do teletrabalhador como na visão empregador, que são citadas por alguns autores, podemos efetivar ponderações sobre tais. Oliveira (2019, p.46-47), por exemplo, menciona:

“Possibilidade de poupar espaço físico e mobiliário de escritório;”

Com menos funcionários trabalhando no escritório, os empregadores podem reduzir o espaço necessário e os custos associados ao mobiliário e infraestrutura física.

“Economia em despesas fixas (água, eletricidade, telefone etc.);”

Menos funcionários no local de trabalho resultam em menor consumo de recursos que são de utilidade comum na rotina diária como água e luz, além de reduzir os custos com telecomunicações.

“Redução das despesas com materiais de escritório;”

Com menos pessoas no escritório, há uma diminuição no consumo de materiais de escritório como papel, café, tinta para impressoras, entre outros.

“Redução do absenteísmo;”

O teletrabalho pode contribuir para uma redução nas faltas dos funcionários, pois, supostamente, permite uma maior flexibilidade e conforto no ambiente de trabalho.

“Maior quantidade de serviços e/ou trabalhos realizados, atrelados a uma economia de tempo de deslocamento dos teletrabalhadores em transportes;”

Ao eliminar o tempo de deslocamento diário dos funcionários, o empregador pode determinar que esse tempo extra seja utilizado para o trabalho, aumentando potencialmente a produtividade.

“Maior disponibilidade para realização de labor extraordinário;”

Os teletrabalhadores podem estar mais disponíveis para trabalhos extras ou projetos urgentes, já que estão em um ambiente onde podem iniciar e terminar tarefas sem a necessidade de deslocamento físico

“Desnecessidade de deslocamento de casa para o trabalho e vice-versa;”

Embora a eliminação do deslocamento possa economizar tempo e dinheiro, também pode levar a um aumento no isolamento social e na sensação de desconexão com colegas de trabalho. Tal vantagem também pode ser de mais valia para trabalhadores de grandes centros.

“Flexibilidade dos horários de cumprimento das atividades;”

A flexibilidade pode dificultar a separação entre vida pessoal e profissional, potencialmente levando a uma sensação de estar "sempre ligado" ao trabalho.

“Tempo estendido de convívio com a família;”

O aumento do tempo em casa pode resultar em distrações frequentes e interrupções, afetando a produtividade e a concentração no trabalho podendo também haver efeitos aqui da dificuldade de separação da vida profissional e pessoal.

“Maior liberdade na forma de organizar os métodos de trabalho;”

Essa liberdade pode causar dificuldades para aqueles que dependem de estrutura e rotina para serem produtivos, além de potencialmente reduzir a colaboração e a coesão de equipe.

“Redução das despesas com transporte e estacionamento para veículo particular;”

Enquanto os custos de transporte podem diminuir, outros custos, como aumento das contas de energia elétrica e internet, podem subir, além de custos relacionados à criação de um ambiente de trabalho adequado em casa.

“Redução nos custos da alimentação e aumento da sua qualidade;”

Embora cozinhar em casa possa ser mais econômico e saudável, nem todos têm o tempo ou a habilidade para preparar refeições nutritivas regularmente, e a proximidade com a cozinha pode levar a maus hábitos alimentares.

“Redução do estresse;”

A falta de interação social e de mudança de ambiente, além do aumento na cobrança por maior produtividade, podem, na verdade, aumentar o estresse e o sentimento de isolamento, especialmente em pessoas que vivem sozinhas.

“Maior garantia da vida privada;”

Trabalhar de casa pode resultar numa intrusão na vida privada, com colegas e supervisores esperando disponibilidade fora do horário normal de trabalho, visto as dificuldades em se estabelecer limites claros entre os dois mundos.

“Elevação do conforto e qualidade de vida para os trabalhadores portadores de deficiência física;”

Embora possa ser benéfico para muitos, a falta de infraestrutura adequada em casa e a necessidade de equipamentos especiais, não fornecidos pelo empregador, podem ser uma barreira para alguns trabalhadores com deficiência.

“Possibilidade de extensão do teletrabalho a pessoas com dificuldades de conseguir empregos formais;”

O teletrabalho pode oferecer novas oportunidades, porém, essas posições podem ser mais vulneráveis a cortes e menos propensas a promoções, além de potencialmente não virem a oferecer tantos benefícios em comparação a empregos formais presenciais.

Ainda conforme Oliveira (2019), citando Hernandez:

[...] implantação do teletrabalho torna a empresa mais ágil e competitiva, permite a flexibilidade horária ou geográfica e confere a oportunidade de a empresa operar vinte e quatro horas globalmente [...]. O índice de absenteísmo é menor por parte dos empregados. Doenças e outros impedimentos físicos muitas vezes não permitem o trabalhador de se deslocar até o escritório, mas não impedem o trabalho em casa. A rotatividade também é menor. (OLIVEIRA, 2019 apud HERNANDEZ, 2011)

Oliveira e Matheus (2023), mencionando Tosta destaca:

Dentre as vantagens do Teletrabalho para as empresas e instituições que o adotam, encontra-se a redução de custos das instalações físicas, compreendendo salas, escritórios, prédios, estacionamentos, em zonas urbanas, onde o espaço costuma ser bastante caro. Amplia-se esta vantagem à proporção que tratam-se de centros urbanos mais densamente povoados, em que ocorre a elevação proporcional dos preços de imóveis, seja para compra ou locação, e impostos correspondentes (OLIVEIRA; MATHEUS, 2022 apud TOSTA, 2019)

Quanto as vantagens ao empregador, Oliveira define: “Como se observa, as vantagens para o empregador estão diretamente relacionadas à redução dos custos, aumento da produtividade e a otimização dos espaços de trabalho. (OLIVEIRA, 2019, p.47)

Nota-se que algumas das vantagens mencionadas enaltecem como o teletrabalho pode ser muito lucrativo aos olhos do empregador, pois, não apenas reduz os custos operacionais, mas também permite que o patrão exija uma performance maior por parte do empregado, visto que este se dispõe por maior tempo para a empresa e também se encontra num suposto maior conforto para efetuar suas atividades laborais.

Zanoti, observa que:

[...] o trabalho realizado em regime de home office também gera efeitos colaterais negativos, tais como a perda da oportunidade de intercâmbio de informações de cunho profissional entre os empregados, bem como da noção espacial em termos de grupo, o que pode provocar o arrefecimento da necessária socialização interpessoal -- fatos estes que podem conduzir a um resultado de bem-estar negativo, de perda da estima dos colegas de trabalho --, além do comprometimento do acompanhamento permanente dos objetivos a serem atingidos, bem como dos necessários ajustes das metas propostas para atingir tais desideratos. (ZANOTI, 2021, p. 20)

Silva considera que:

[...] as inovações tecnológicas são aplicadas para melhorar o sistema de utilizado, o contexto organizacional virtual em que está instalado e quem exerce a atividade remota. Porém, aumentando os gastos do empregado, com energia elétrica, mais água e equipamentos pessoais quando for o caso. (SILVA, 2023)

Ramos, em análise sobre a situação do teletrabalhador, constata que outro “dado importante é que empregados em teletrabalho são propensos a se tornarem *workaholics*, patologia psíquica que afeta consideravelmente a saúde do trabalhador, caracterizada pelo ‘vício’ em trabalho [...] (RAMOS, 2020)

Podemos compreender que o teletrabalho é uma excelente modalidade de se desempenhar as atividades laborais, visto que esta se faz como uma alternativa interessante aos avanços sociais e tecnológicos. Porém, é muito importante ressaltar os aspectos críticos de tais avanços, das supostas vantagens dadas ao teletrabalhador que, muitas vezes, são enaltecidas até com certa demasia.

O teletrabalho já se faz uma realidade na sociedade moderna, portanto, é essencial abordar os desafios que este estabelece, principalmente no que tange aos empregados, debatendo sobre políticas e práticas adequadas para garantir que os teletrabalhadores possam trabalhar realmente de forma eficaz e saudável em um ambiente remoto, considerando o fato da pobreza de leis que regem sobre o assunto, leis estas que iremos debater a seguir.

3 A EVOLUÇÃO LEGISLATIVA DO TELETRABALHO NO BRASIL

3.1 Da Lei nº 12.551/2011

O avanço tecnológico, iniciado no século XX, causou diversas alterações em muitos hábitos e aspectos no mundo, dentre os quais as relações de trabalho. Tal avanço extinguiu certas profissões, criou outras e transformou tantas, mudando a forma como as relações trabalhistas eram aplicadas, sendo o teletrabalho um destes novos métodos que fora amplamente utilizado e modificado.

No Brasil, por mais que a aplicação do teletrabalho já se encontrava em prática há vários anos, o legislador só veio a normatizar o assunto no ano de 2011, através da Lei nº 12.551, sancionada em 15 de dezembro daquele ano, e representou o início de alterações significativas nas relações de trabalho, especialmente no que diz respeito ao teletrabalho, mesmo que de forma genérica e ambígua. Essa lei alterou a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), mais especificamente o artigo 6º desta, para equiparar os efeitos jurídicos entre o trabalho realizado no estabelecimento do empregador e o realizado no domicílio do empregado ou a distância, além de trazer a equiparação também dos meios eletrônicos aos meios pessoais e diretos de controle e supervisão como forma de subordinação jurídica.

Rocha e Muniz explicam:

A Lei n. 12.551/2011 surgiu para regulamentar o uso de novas tecnologias nas relações de emprego, sobretudo no que atine à supervisão do trabalho, que ganhou novas perspectivas na contemporaneidade. Foi essa, inclusive, a justificativa utilizada pelo deputado Eduardo Valverde, autor do Projeto de Lei n. 3.129/2004, que deu origem à norma em comento [...] (ROCHA; MUNIZ, 2013, p. 105)

É fato que tal alteração na CLT se fez de forma singela, pois, o legislador, ao tentar normatizar a questão, não o fez de maneira suficiente para garantir a verdadeira existência e eficácia de uma tutela ao teletrabalhador no Brasil, permanecendo as

dúvidas sobre essa nova forma de trabalho, visto que tais dúvidas não foram minimamente resolvidas. (FINCATO; BUBLITZ, 2014)

A lei de 2011 apresentou lacunas que necessitam ser preenchidas, inclusive em relação aos aspectos constitucionais da relação laboral, visto que a permanência dessas brechas, geram insegurança jurídica tanto para empregados quanto para empregadores. Na prática, apenas adicionou alguns termos (trabalho realizado à distância, meios telemáticos e informatizados de comando, controle e supervisão) ao texto de 1943, sem modificar a proteção que anteriormente podia ser estendida ao teletrabalhador por meio de interpretação e aplicação da lei. (FINCATO; BUBLITZ, 2014)

Analisa ainda Fincato:

No Brasil dos anos 2000, foram sugeridas algumas propostas legislativas e ganhou força a Lei nº 12.551/2011 que apenas tangenciou o tema, alterando o artigo 6º da CLT para modificar seu caput, igualando o trabalho presencial ao “trabalho a distância” [...], acrescentando-lhe também um parágrafo no qual atribuiu aos comandos e controles telemáticos eficácia idêntica aos presenciais, especialmente para fins de identificação do elemento subordinativo, caracterizador da relação empregatícia. Com isto, alguns entenderam que o teletrabalho, no Brasil, estaria suficientemente regrado, no entanto, para tal, a sociedade brasileira deveria estar acostumada a reger suas relações à luz de normas abertas, o que (ainda) não é o caso. (FINCATO, 2019, p. 59)

O que se constata é que a lei nº 12.551/2011 tem sua relevância sobre a relação jurídica do teletrabalho, visto que esta igualou o trabalho presencial ao trabalho realizado à distância, além de conceder mesma eficácia aos meios de controle presencial aos exercidos por meios eletrônicos, fazendo crer que, com tais alterações, o teletrabalho se encontrava devidamente regrado. Contudo, tais alterações ocorreram de maneira muito simplória e ambígua, de forma que uma maior regulamentação sobre o assunto ainda se fazia necessária.

3.2 Da Reforma Trabalhista pela Lei nº 13.467/2017

A Lei nº 13.467/2017, conhecida como "Reforma Trabalhista", trouxe alterações significativas no que diz respeito ao teletrabalho. A lei acrescentou um novo capítulo à

Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), na tentativa de regulamentar essa modalidade de trabalho, incluindo o Capítulo II-A, que abrange os artigos 75-A a 75-E, que disciplinam o teletrabalho de uma forma um pouco mais detalhada.

Apesar de positiva, a Lei n. 12.551/2011 não se revelou suficiente para atender às peculiaridades do teletrabalho, tendo se passado seis anos até que o legislador lhe conferisse regulamentação jurídica própria, com a edição da Lei n. 13.467/2017. A chamada Reforma Trabalhista incluiu na CLT capítulo específico para o teletrabalho [...] (DELGADO; ASSIS; ROCHA, 2020, p.178)

Cabe aqui efetuarmos uma breve análise sobre cada um dos artigos da mencionada lei e ponderarmos algumas das suas alterações.

“Art. 75-A. A prestação de serviços pelo empregado em regime de teletrabalho observará o disposto neste Capítulo.”

Este artigo revela a intenção do legislador em regulamentar o teletrabalho, não mais de forma genérica ou ambígua como registrado na lei nº 12.551/2011, de que já falamos em tópico anterior, mas, de maneira mais abrangente, visando trazer certa segurança nas relações de trabalho que envolvem tal modalidade.

“Art. 75-B. Considera-se teletrabalho a prestação de serviços preponderantemente fora das dependências do empregador, com a utilização de tecnologias de informação e de comunicação que, por sua natureza, não se constituam como trabalho externo.”

Aqui o legislador, pela primeira vez, fornece uma definição do que é considerado teletrabalho, diferenciando-o de outras formas de trabalho externo, fazendo isso através de inserções de elementos na lei que o caracterizam. Ainda assim, cabe ressaltar uma possibilidade de ambiguidade na interpretação de "preponderantemente fora das dependências do empregador", pois tal expressão pode gerar dúvidas sobre a proporção de tempo que um trabalhador deve estar fora do estabelecimento do empregador para ser considerado teletrabalhador.

Lima Filho e Pereira também analisam o presente artigo:

Tal conceito tem o mérito de configurar o teletrabalho como uma forma de relação de emprego, ao invés de trabalho autônomo, o que garante ao trabalhador a proteção das normas da CLT. No entanto, há duras críticas no sentido de que o legislador buscou, com essa distinção, retirar do empregador a obrigação de anotar na carteira de trabalho do obreiro a condição de teletrabalhador, fato que já é determinado para o trabalhador externo como condição para que empregador seja desobrigado de realizar o controle de jornada do empregado. (LIMA FILHO; PEREIRA, 2020, p. 07)

“Art. 75-C. A prestação de serviços na modalidade de teletrabalho deverá constar expressamente do contrato individual de trabalho, que especificará as atividades que serão realizadas pelo empregado.”

Neste artigo, se vê a imposição de forma ao contrato de trabalho na modalidade de teletrabalho, sendo necessário que este seja feito na sua forma expressa e escrita, não se admitindo a forma tácita, visto a necessidade aqui de pormenorizar os detalhes das atividades que serão realizadas pelo teletrabalhador.

Art. 75-D. As disposições relativas à responsabilidade pela aquisição, manutenção ou fornecimento dos equipamentos tecnológicos e da infraestrutura necessária e adequada à prestação do trabalho remoto, bem como ao reembolso de despesas arcadas pelo empregado, serão previstas em contrato escrito.

A disposição descrita no artigo 75-D, representa um grande ônus financeiro para o trabalhador, visto que este, de certo modo, estabelece a possibilidade de o empregado arcar com custos como água, luz, internet, equipamentos e infraestrutura necessários para o teletrabalho através de contrato individual escrito, eximindo a responsabilidade do empregador em custear tais encargos que fazem parte de seu negócio. (LAMBERTY; GOMES, 2017)

Sobre o artigo Lima Filho e Pereira também ponderam:

O legislador não se mostra claro se o empregador é responsável por todos os custos da produção ou mesmo quais as hipóteses em que o empregado é responsável pela aquisição, manutenção ou fornecimento dos equipamentos de trabalho, deixando uma lacuna que pode resultar em violação à regra da alteridade, na qual o empregador é o responsável pelos riscos da atividade econômica. (LIMA FILHO; PEREIRA, 2020, p. 09)

“Art. 75-E. O empregador deverá instruir os empregados, de maneira expressa e ostensiva, quanto às precauções a tomar a fim de evitar doenças e acidentes de trabalho.”

O último artigo, tende a retirar a responsabilidade do empregador nas questões relativas a acidente de trabalho, bastando que este (empregador), apenas instrua seus funcionários sobre os riscos inerentes a função exercida, bastando que o empregado assine termo de compromisso. (LAMBERTY; GOMES, 2017)

Entre outras alterações relevantes sobre o teletrabalho feitas pelo legislador na CLT, através da lei nº 13.467/2017, destacam-se o art. 611-A, inciso VIII, que prevê que os acordos coletivos de trabalho e as convenções coletivas que dispuserem sobre teletrabalho prevalecerão sobre a lei. Além, ressalta-se a inclusão do artigo 62, III, na mesma CLT, que excluiu os teletrabalhadores dos controles de jornadas.

Mais uma vez, cabe o ponderamento de Lima Filho e Pereira que observam que:

[...] a desregulamentação é observada pelo artigo 611-A, inciso VIII, da CLT, que conferiu poder de prevalência sobre o texto legal às convenções e acordos coletivos que disponham sobre teletrabalho. A análise conjunta dos dispositivos da Lei 13.467/2017 sobre o assunto demonstra que a matéria foi muito mais desregulamentada do que regulamentada – levando em conta o sentido de conferir segurança jurídica para ambas as partes. (LIMA FILHO; PEREIRA, 2020, p. 09)

Através da Lei 13.467/2017, o teletrabalho se viu positivado pelo legislador trazendo mudanças significativas em tal modalidade de trabalho. Mudanças estas que podemos ver de forma negativa aos olhos do teletrabalhador, pois, a lei se vê claramente tendenciosa ao favorecimento do patrão, pois, admite uma amplificação da exploração da mão de obra, em vista da exclusão de tais trabalhadores no controle de jornada,

além da relativização e flexibilização da norma jurídica que regulamenta o Direito do Trabalho, permitindo também que acordos e convenções se sobreponham à força da lei e que custos operacionais de produção sejam arcados pelo trabalhador, resultando, de modo geral, num enfraquecimento da defesa do direito social do trabalho.

Neste sentido, concluem Lima Filho e Pereira:

A Lei 13.467/2017 representa, portanto, não somente uma confirmação de uma tendência de elevada exploração das condições de trabalho no Brasil, mas um verdadeiro diagnóstico de que a legislação trabalhista vem, paulatinamente, perdendo o sentido de prezar pela defesa dos direitos sociais e se servindo, cada vez mais, como um instrumento para atender aos interesses da produção capitalista. (LIMA FILHO; PEREIRA, 2020, p. 17)

3.3 Da Lei 14.442/2022

Diante das significativas mudanças sociais advindas da pandemia por COVID-19, o teletrabalho obteve uma grande adesão por parte das empresas e trabalhadores, obrigando o legislador, mais uma vez, a alterar a lei trabalhista, convertendo a Medida Provisória 1.108/2022 na Lei nº 14.442/2022.

Ribeiro e Carvalho refletem:

É inegável que a pandemia da covid-19 trouxe inúmeras mudanças e a população procurou se adaptar a elas, criando condições que lhe permitiam seguir com sua vida dentro do normal possível. Milhares de trabalhadores perderam seus empregos ou procuraram se ajustar a uma nova forma de trabalho: o home-office. De acordo com o Departamento Intersindical de Estatística e Estudos Socioeconômicos (DIEESE, 2020), em maio de 2020, cerca de 26,3 (vinte e seis vírgula três) milhões de brasileiros declararam não estar trabalhando, desses, 18,5 (dezoito vírgula cinco) milhões afirmaram estar nessa situação por causa da pandemia. (RIBEIRO; CARVALHO, 2022, p.03)

As alterações de tal lei se iniciam pelo artigo 62, inciso III, da CLT, onde o teletrabalhador passou a estar sujeito ao controle de jornada, salvo se este prestar serviço por produção ou tarefa.

No artigo 75-B da CLT, o legislador fez maiores alterações. Iniciando pelo *caput*, onde, incluiu o termo “trabalho remoto” na conceituação atribuída anteriormente ao teletrabalho, tratando as expressões, de certa forma, como sinônimos. (MONTEIRO; XAVIER, 2022)

Além disso, foram adicionados nove parágrafos que regulamentam alguns aspectos de tal modalidade que trazemos de forma resumida: a) o regime de teletrabalho poderá ser realizado por jornada ou por produção ou tarefa; b) a presença habitual nas instalações do empregador para atividades específicas que exijam a presença física do teletrabalhador ao estabelecimento do empregador não descaracteriza o regime de teletrabalho ou trabalho remoto; c) teletrabalho não deve ser confundido com telemarketing ou teleatendimento; d) o tempo de uso de equipamentos tecnológicos fora da jornada de trabalho não é considerado tempo à disposição, regime de prontidão ou sobreaviso, salvo previsão em acordo individual ou norma coletiva de trabalho; e) aprendizes e estagiários também podem atuar como teletrabalhadores; f) as disposições da legislação local e das normas coletivas relativas à base territorial do estabelecimento de lotação aplicam-se aos teletrabalhadores, para resolver a controvérsia sobre qual norma coletiva será aplicada; g) o teletrabalhador que realiza suas atividades fora do território nacional está sujeito à legislação brasileira, exceto se houver disposição contrária estipulada pelas partes ou conforme enquadramento na Lei nº 7.064; h) acordo individual pode estabelecer horários e meios de comunicação entre empregado e empregador, desde que respeitados os períodos de descanso legais.

Com relação ao artigo 75-C, este dispõe que a adesão a modalidade de teletrabalho deverá dispor de forma expressa em contrato individual de trabalho, além, em seu § 3º estabelece que o empregador não será responsável pelas despesas no retorno do empregado ao trabalho presencial, na hipótese deste ter optado por realizar suas atividades remotas fora do local previsto em contrato, salvo disposição ao contrário estipulada entre as partes.

Por último, fora inserido o artigo 75-F, que prevê a obrigatoriedade ao empregador de atribuir prioridade aos empregados com deficiência ou que possuam filhos ou criança sob sua guarda até quatro anos de idade na distribuição de vagas que possam ser efetivadas por meio do teletrabalho.

4 ESTUDO DE CASO – O TELETRABALHO NO SETOR BANCÁRIO

4.1 O Teletrabalho no Setor Bancário

O avanço da tecnologia e a necessidade de adaptação a novas realidades econômicas e sociais impulsionaram a adoção da modalidade de teletrabalho em diversas empresas dos mais variados ramos de negócio e também no setor bancário.

Com o advento da pandemia da COVID-19, a adoção de diversas políticas para o distanciamento social se fez necessária para a contenção da disseminação do vírus, afetando o mercado de trabalho no Brasil e no mundo. Tal fato acabou por acelerar a adoção do trabalho remoto como uma medida emergencial e possibilitou a continuidades das tarefas laborais durante esse período.

O setor bancário, que é um dos pilares da economia nacional, desempenhando um papel crucial na intermediação financeira e no desenvolvimento econômico do país, nos últimos anos, tem enfrentado uma série de transformações, impulsionadas pela digitalização e pela necessidade de adaptação a um ambiente econômico em constante mudança. Essas mudanças também acabaram por se intensificar com o efeito da pandemia, levando à adoção em massa do teletrabalho pelo setor.

Conforme a Pesquisa Nacional de Home Office dos(as) Bancários(as), realizada em duas edições pela DIEESE, em parceria com o sindicato da categoria, a adoção de tal modalidade (teletrabalho) se mostra satisfatória a permear no setor e também nos alerta sobre os riscos à saúde do trabalhador.

No primeiro semestre de 2020, primeiro momento em que já se pôde perceber o impacto da adoção do home office nos resultados financeiros dos bancos, segundo o balanço dos cinco maiores bancos do país, houve uma redução das principais despesas administrativas de, pelo menos, R\$ 276 milhões em relação ao primeiro semestre de 2019. (UEHARA; CAVARZAN; VIEIRA; MACHADO, 2023, p. 2)

Na primeira pesquisa, realizada em julho de 2020, observa-se um crescimento de diversos problemas de saúde dos teletrabalhadores, onde podemos destacar a

preocupação constante com o trabalho, que foi sentida por 55,6% dos respondentes, tendo um aumento de 11,4% após a adoção do teletrabalho. Além disso, 27% relataram ter medo de serem esquecidos ou dispensados, um aumento significativo em comparação aos 2% que disseram possuir esse sentimento no trabalho presencial.

Esses dados sugerem que a insegurança no ambiente de trabalho remoto pode ter um impacto profundo no bem-estar dos trabalhadores, levando a possíveis problemas de aumento de ansiedade e estresse. Problemas relacionados ao estresse, como cansaço constante e dificuldade para dormir, foram relatados por 20% dos respondentes, evidenciando a necessidade de atenção à saúde mental no ambiente de teletrabalho. A sobrecarga de trabalho e a dificuldade em separar o espaço pessoal do profissional podem também terem contribuído para esses problemas, tornando essencial a implementação de estratégias de gestão do estresse.

Além disso, quase 25% dos teletrabalhadores relataram o surgimento de dores musculares, especialmente nas costas, lombar e pescoço. A falta de mobiliário adequado e a má postura durante longas horas de trabalho em casa contribuíram para o surgimento de tais queixas de saúde, que podem se agravar se não forem tratadas adequadamente. A pesquisa revelou que 32,5% dos trabalhadores não receberam qualquer tipo de equipamentos necessários para efetivação do trabalho, perfazendo num desejo de 68,1% dos respondentes em receber melhores equipamentos, inclusive ergonômicos, com o objetivo de melhorar as condições de trabalho e reduzir os sintomas relacionados.

A gestão do trabalho em regime de teletrabalho também apresentou desafios significativos. A pesquisa indicou que 32,3% dos trabalhadores não possuíam nenhum tipo de controle de jornada de trabalho, resultando em possíveis jornadas excessivas e falta de equilíbrio entre vida pessoal e profissional, visto que quase 26% relataram estar trabalhando mais sem o recebimento de horas extras ou acúmulo de banco de horas.

Outro aspecto relevante é a constatação de que 78,6% dos respondentes relataram um aumento na conta de energia elétrica e 49,6% disseram ter um aumento na conta de água durante o período de teletrabalho. Esse incremento é atribuído ao maior

tempo que os trabalhadores passaram em casa, o que resultou em um consumo elevado de energia e água. Além disso, 72% dos trabalhadores indicaram que os gastos com supermercado também aumentaram, refletindo a necessidade de maior abastecimento de alimentos devido a maior permanência em casa. Ao mesmo tempo, os 05 maiores bancos do país, demonstraram, no 1º semestre de 2020, balanços financeiros com quedas em suas despesas administrativas totalizando uma economia de R\$ 276 milhões.

Apesar de todos esses números, a primeira pesquisa revelou uma aceitação considerável do teletrabalho entre os bancários, demonstrando que em torno de 70% dos participantes expressaram o desejo de continuar trabalhando remotamente, seja de maneira híbrida ou todos os dias, mesmo após o fim da pandemia.

Na segunda pesquisa, realizada no ano de 2021, constatou-se uma manutenção dos problemas de saúde, elencados na pesquisa anterior, entre os bancários(as) em teletrabalho. Destaca-se, nesta nova pesquisa, o crescimento na vontade de chorar sem motivo aparente entre os bancários, que subiu de 10% em 2020 para 13,2% em 2021, e também o aumento na desmotivação ao trabalho que subiu em 4,6% em relação à pesquisa anterior. A sensação de isolamento parcial ou total durante o período de teletrabalho se fez presente em 58% dos respondentes. Além disso, 33% dos trabalhadores relataram sentir uma maior sensação de assédio ou cobrança excessiva em comparação ao trabalho presencial.

Para sanar tais problemas levantados pelos trabalhadores, de forma que se melhore as suas condições de trabalho e saúde, cerca de 69% continua a acreditar que a melhora no fornecimento de equipamentos já reduziria os impactos sofridos, outros 30% acreditam que uma alternativa seria a melhora nos atendimentos psicoterápicos fornecidos pelos planos de saúde ou a criação de um outro atendimento em alternativa aos planos e para 20,4% a solução poderia vir através da disponibilidade de um canal de atendimento direto com um médico de trabalho, de modo que este forneça orientações aos trabalhadores.

Quanto à jornada de trabalho, 43,6% dos(as) respondentes relataram que esta aumentou, sendo que destes 19,4% afirmaram que a carga horária aumentou muito e 24,2% indicaram que aumentou um pouco. Em contraste, apenas 2,6% dos(as)

participantes relataram uma diminuição na jornada de trabalho, evidenciando uma tendência preocupante de intensificação das horas trabalhadas em regime de teletrabalho em comparação ao trabalho presencial.

A carga horária excessiva tem levado a um aumento no número de horas extras trabalhadas. Em 2021, 23,7% dos(as) respondentes afirmaram que estavam trabalhando horas a mais e acumulando em banco de horas para compensação, outros 11,0% estavam realizando horas extras e recebendo pagamento por elas, enquanto 27,6% estavam trabalhando mais sem acumular banco de horas ou receber horas extras, um aumento preocupante em relação aos 25,9% de 2020.

Quanto ao controle da jornada, aproximadamente 50,6% dos(as) respondentes afirmaram que seus bancos implementaram registro eletrônico de ponto, um percentual que se manteve praticamente estável em relação à pesquisa anterior de 2020 (50,7%). No entanto, 16,9% dos(as) trabalhadores(as) relataram que não havia qualquer tipo de controle sobre a jornada, uma redução significativa em comparação aos 32,3% que afirmaram o mesmo em 2020. Essa melhoria no controle da jornada pode ser um indicativo de que os bancos estão começando a reconhecer a importância de monitorar as horas trabalhadas para evitar excessos e garantir o bem-estar dos funcionários.

Os dados apresentados pelas pesquisas indicam que a intensificação da aplicação do teletrabalho tende a continuar crescendo, visto a aceitação desta modalidade pelos trabalhadores. Contudo, na prática, notamos que o aumento significativo de problemas de saúde mental, como ansiedade e estresse, aliado a queixas físicas, como dores musculares, a falta de equipamentos adequados e a ausência de controle sobre a jornada de trabalho, ressaltam a necessidade urgente de regulamentação das condições do trabalho remoto. Isso sugere que, se implementadas melhorias nas condições de trabalho e suporte à saúde mental dos teletrabalhadores, a modalidade do teletrabalho pode se tornar uma alternativa ainda mais viável e benéfica para os trabalhadores.

4.2 Da Convenção Coletiva de 2022 e a Conquista da Categoria Bancária

Antes da pandemia, apenas 1,2% dos bancários trabalhavam em regime de teletrabalho. No entanto, com a necessidade de distanciamento social, esse número aumentou drasticamente, com quase 70% dos trabalhadores expressando o desejo de continuar em regime de teletrabalho após a pandemia. (DIEESE, 2020)

A Pesquisa Nacional sobre Home Office dos(as) Bancários(as), realizada pela DIEESE nos anos de 2020 e 2021, revelou que muitos trabalhadores enfrentavam diversas dificuldades, como a preocupação excessiva, falta de equipamentos adequados, aumento nos custos domésticos, ausência de canais de comunicação adequados, falta de controle de jornada entre outros.

As pesquisas realizadas indicaram que as principais reivindicações dos teletrabalhadores incluíam o fornecimento, por parte dos bancos, de equipamentos e infraestrutura, adequações de controle no cumprimento de jornada, ações de minimização dos efeitos negativos à saúde dos teletrabalhadores, ajuda de custo, pagamento de horas extras e aumento no auxílio alimentação.

As negociações coletivas entre os anos de 2020 e 2022 foram fundamentais para estabelecer diretrizes e regulamentações para o teletrabalho na categoria. Em 2020, a partir dos resultados obtidos na pesquisa divulgada pela DIEESE, foi criada, pelas conferências regionais e nacionais, cláusula específica para discussão do tema, com o objetivo de discutir as reivindicações dos trabalhadores e também de modificar a legislação sobre o teletrabalho no Brasil. Inicialmente, o Comando Nacional dos Bancários incluiu tal cláusula na pauta de reivindicações e esta fora entregue à Federação Nacional dos Bancos (FENABAN) que apresentou contraproposta, porém, que não contemplava nenhuma das solicitações elencadas e aprovadas pelos trabalhadores, apenas, se limitava a dizer que cabia aos bancos a orientação sobre prevenção de doenças e acidentes de trabalho. (DIEESE, 2023)

Após esse fracasso, o Sindicato passou a estabelecer Acordos Coletivos de Trabalho (ACT's) específicos, negociando, diretamente e individualmente com cada banco, acordos de controle de jornada, ajuda de custos, fornecimento de itens para

realização das atividades laborais e criação de canal de atendimento específico para saneamento de demandas dos teletrabalhadores. (DIEESE, 2023)

Contudo, na Campanha Nacional dos Bancários de 2022, o Comando Nacional apresentou novamente as reivindicações para melhoria do teletrabalho para a categoria e após vários debates e propostas foram estabelecidas 12 cláusulas na Convenção Coletiva de Trabalho dos Bancários (CCT), que preveem melhores benefícios aos trabalhadores do que os estabelecidos na CLT. (UEHARA; CAVARZAN; VIEIRA; MACHADO, 2023)

As principais conquistas obtidas na CCT de 2022 incluem a conceituação de teletrabalho ou trabalho remoto, possibilitando também o exercício da modalidade híbrida, com direito a vale-transporte proporcional; a alteração de regime com prazo mínimo de 15 dias podendo ser estendido em até 30 dias em caso específico; direito à desconexão, respeitando os intervalos para refeição e descanso; controle de registro e de ponto; ajuda de custo no valor de R\$ 1.036,80 anuais; o custeamento de manutenções em aparelhos eletrônicos que tenham sido cedidos pelos bancos; a promoção de orientações com o intuito de melhorar as questões de saúde e segurança dos trabalhadores, prevenindo doenças e acidentes do trabalho; igualdade de tratamento entre funcionários que trabalham de forma presencial ou remota; a criação de canal de acesso específico; proteção à vítima de violência doméstica, possibilitando a escolha de permanecer ou não em tal regime. (UEHARA; CAVARZAN; VIEIRA; MACHADO, 2023)

As conquistas obtidas na CCT de 2022 pela categoria bancária refletem a importância da mobilização sindical e da negociação coletiva na busca e estabelecimento de melhores condições de trabalho. Essas conquistas representam um avanço significativo na regulamentação do teletrabalho para a categoria, atendendo às necessidades dos trabalhadores e adaptando o setor às novas realidades do trabalho remoto. Contudo, apesar das conquistas, ainda existem desafios a serem enfrentados, pois, a implementação efetiva das cláusulas acordadas e a garantia de que todos os trabalhadores tenham acesso aos direitos conquistados são questões que demandam atenção contínua, visto que os avanços tecnológicos, as mudanças nos comportamentos sociais e na execução das atividades laborais,

atrelados à vontade dos trabalhadores em se manter na modalidade remota demonstram que o teletrabalho definitivamente irá se estabelecer nas atividades bancárias. Portanto, a luta por melhores condições de trabalho e a melhora na regulamentação do teletrabalho devem continuar a ser pautas centrais nas negociações futuras.

5 CONSIDERAÇÕES FINAIS

A presente pesquisa sobre o teletrabalho revela uma complexa interação entre avanços tecnológicos, mudanças organizacionais e desafios trabalhistas. O teletrabalho, amplamente adotado durante a pandemia de COVID-19, trouxe à tona tanto oportunidades quanto dificuldades que precisam ser abordadas para assegurar um ambiente de trabalho justo e sustentável.

A transição para o teletrabalho evidenciou a necessidade de garantir que os direitos dos trabalhadores sejam preservados. Historicamente, a luta pelos direitos trabalhistas sempre foi marcada por desafios e conquistas significativas. Com o advento do teletrabalho, surgiram novas demandas, como a necessidade de regulamentar a jornada de trabalho, assegurar condições adequadas de saúde e segurança e garantir que os trabalhadores tenham direito a pausas e períodos de descanso. A experiência histórica mostra que direitos trabalhistas nunca foram concedidos facilmente, mas conquistados por meio de lutas e negociações coletivas. O teletrabalho, apesar de suas inovações, não deve representar um retrocesso nessas conquistas, pelo contrário, deve ser uma oportunidade para fortalecer ainda mais os direitos trabalhistas, adaptando-os às novas realidades e desafios.

Um dos maiores desafios identificados na pesquisa foi a falta de normatização adequada para o teletrabalho. Embora algumas legislações tenham sido implementadas, como a Reforma Trabalhista efetivada pela Lei nº 13.467/2017 e a Lei nº 14.442/2022, que efetivaram alterações na Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), estas ainda deixam lacunas significativas que devem ser preenchidas. A ausência de uma regulamentação clara e abrangente pode levar a abusos e à exploração dos trabalhadores. Portanto, é essencial que os legisladores e as organizações de trabalhadores continuem a pressionar por normas mais rigorosas e detalhadas que acompanhem a evolução da modalidade do teletrabalho e, principalmente, protejam os direitos dos teletrabalhadores.

A falta de normatização específica pode resultar em várias questões problemáticas, como a indefinição sobre quem deve arcar com os custos do trabalho remoto, a falta

de critérios claros para a avaliação de desempenho, a falta de controle de jornada e a ausência de diretrizes sobre ergonomia e segurança no ambiente de trabalho domiciliar. Sem regulamentações claras, os trabalhadores acabam por ficar vulneráveis a práticas laborais injustas e a uma carga de trabalho excessiva, levando a uma maior desmotivação e adoecimento da classe trabalhadora e diminuindo drasticamente a qualidade de vida destes.

Além disso, verifica-se que é comum a enumeração de diversas vantagens e desvantagens que o teletrabalho pode trazer na sua implementação. Contudo, os benefícios, na prática, podem acabar não se valendo tanto. Existe aqui, talvez, uma supervalorização de pontos que, na realidade, acabam saindo distorcidos e nem sempre podem ser aplicados a tais realidades.

O setor bancário, como muitos outros, teve que se adaptar rapidamente às novas realidades impostas pela pandemia de COVID-19, que acelerou drasticamente a implementação do teletrabalho. As pesquisas, elaboradas pela DIEESE, mostraram que, no setor bancário, o teletrabalho trouxe benefícios, principalmente no que tange aos empregadores, visto a redução de custos operacionais e o aumento dos lucros dos bancos. No entanto, também foram identificados desafios, como a falta de controle de jornada, o não pagamento de horas extras ou inclusão de banco horas, o aumento de custos domésticos, o aumento dos problemas de saúde mental e física dos teletrabalhadores.

A partir dos números levantados pelas pesquisas, também se constatou um fato, que de certa forma, se faz muito intrigante. Por mais que vários problemas com ergonomia, tecnologia, saúde mental, gestão de trabalho entre outros tenham sido elencados pelos trabalhadores e se fazem muito relevantes, verificou-se que a aceitação da modalidade pelos bancários é grande, visto que muitos deles indicam que pretendem continuar trabalhando de forma híbrida ou em modelo total de teletrabalho. Aqui podemos reforçar a ideia de que uma melhor normatização sobre o teletrabalho, de forma que se amplificasse a proteção aos trabalhadores e preenchesse os vazios deixados pelo legislador, poderia vir a expandir ainda mais os caminhos e as possibilidades da modalidade do trabalho remoto.

Não menos importante, para que o teletrabalho seja uma prática sustentável e benéfica a longo prazo, é necessário um esforço conjunto de todas as partes envolvidas. Sim, os legisladores devem continuar a desenvolver e atualizar as normas que regulam o teletrabalho, levando em consideração as especificidades de cada setor. Todavia, as empresas, por sua vez, devem garantir a implementação das normas, proporcionando aos trabalhadores as condições necessárias para desempenharem suas funções de maneira eficiente e saudável. A força da união dos trabalhadores, através das entidades sindicais, deve continuar desempenhando um papel fundamental na defesa dos direitos dos trabalhadores, devendo estar atenta às mudanças nas práticas de trabalho e prontas para negociar melhores condições.

A partir de tais movimentações é o se faz possível Acordos Coletivos como o que fora conquistado e efetivado pela categoria em 2022, acordo este que se faz muito mais amplo e benéfico para empregador e empregados em comparação ao que se dispõe na legislação brasileira.

Em suma, o teletrabalho no setor bancário apresenta uma realidade multifacetada, onde avanços significativos coexistem com desafios substanciais. A luta pelos direitos trabalhistas, a falta de normatização específica e a implementação prática desse modelo de trabalho são questões interconectadas que requerem atenção contínua. Somente através da colaboração e do compromisso de todas as partes interessadas será possível garantir que o teletrabalho se torne uma prática justa e benéfica para todos os envolvidos. A criação de políticas públicas inclusivas e a constante atualização das leis trabalhistas serão essenciais para assegurar a equidade e a proteção dos trabalhadores no cenário do teletrabalho.

Além disso, a conscientização e a educação sobre os direitos e deveres no contexto do teletrabalho são cruciais para que trabalhadores e empregadores possam cooperar de forma harmoniosa. A promoção de um diálogo aberto e transparente entre todas as partes envolvidas ajudará a criar um ambiente de trabalho mais justo e equilibrado, onde o teletrabalho possa realmente representar uma evolução positiva nas relações laborais.

6 REFERÊNCIAS

BRASIL. **Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943**. Consolidação das Leis do Trabalho. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm. Acesso em: 02. jul. 2024.

_____. **Lei nº 12.551, de 15 de dezembro de 2011**. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2011-2014/2011/lei/l12551.htm. Acesso: 02 jul. 2024.

_____. **Lei nº 13.467, de 13 de julho de 2017**. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2017/lei/l13467.htm. Acesso: 02 jul. 2024.

_____. **Lei nº 14.442, de 2 de setembro de 2022**. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2019-2022/2022/lei/l14442.htm. Acesso: 02 jul. 2024.

BUBLITZ, Michelle Diaz; FINCATO, Denise Pires. **A NEGOCIAÇÃO COLETIVA COMO FERRAMENTA REGULAMENTADORA DE NORMA ABERTA: O TELETRABALHO E A LEI 12551/2011**. Revista do Direito, 2014. Disponível em: <https://repositorio.pucrs.br/dspace/handle/10923/11407>>. Acesso em: 15 jul. 2024.

DE BITENCOURT, Manoela. **A Incidência do ISS Sobre os Serviços Prestados em Regime de Teletrabalho**. 2019. Disponível em: <https://zaguan.unizar.es/record/77250/files/BOOK-2019-009.pdf?version=1#page=132>. Acesso em: 02 jul. 2024.

DELGADO, Gabriela Neves; ASSIS, Carolina Di; ROCHA, Ana Luísa Gonçalves. **A melancolia no teletrabalho em tempos de coronavírus**. Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 3. Região. Belo Horizonte, edição especial, t. I, p. 171-191, jul. 2020. Disponível em: <https://as1.trt3.jus.br/bd-trt3/handle/11103/55886>. Acesso em: 07 jul. 2024.

DIEESE. Pesquisa Nacional sobre Home Office dos Bancários. São Paulo: DIEESE, 2020. Disponível em: <https://www.dieese.org.br/estudosepesquisas/2020/estPesq98homeOfficeBancos.html>>. Acesso em: 21 jul. 2024.

DIEESE. II Pesquisa Nacional sobre Home Office dos Bancários. São Paulo: DIEESE, 2023. Disponível em: <https://www.dieese.org.br/estudosepesquisas/2023/estPesq105HomeOfficeBancarios.html>. Acesso em: 21. jul. 2024.

FINCATO, Denise Pires. **Teletrabalho na reforma trabalhista brasileira**. Revista eletrônica [do] Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região, Curitiba, v. 8, n. 75, p. 58-72, fev. 2019. Disponível em: ><https://juslaboris.tst.jus.br/handle/20.500.12178/152290><. Acesso em: 07 jul. 2024.

GARCIA, Gustavo Filipe Barbosa. **Curso de Direito do Trabalho**. 18. ed. - São Paulo: SaraivaJur, 2023.

LAMBERTY, Andrey Oliveira; GOMES, Thais Bonato. **O direito à desconexão do empregado e o teletrabalho: uma análise das alterações trazidas pela lei 13.467/2017**. IN: 4º Congresso Internacional de Direito e Contemporaneidade. 2017. Disponível em: <https://www.ufsm.br/app/uploads/sites/563/2019/09/6-14-2.pdf>. Acesso em: 07 jul. 2024.

LIMA FILHO, José Sarto Fulgêncio de; PEREIRA, Eddla Karina Gomes. **Precarização das relações laborais: Análise Crítica Sobre as Disposições do Teletrabalho na lei 13.467/2017**. Revista de Direito, [S. l.], v. 12, n. 01, p. 01–19, 2020. DOI: 10.32361/202012019871. Disponível em: <https://beta.periodicos.ufv.br/revistadir/article/view/9871>. Acesso em: 14 jul. 2024.

MARTINEZ, Luciano. **Curso de direito do Trabalho**. 15. ed. – São Paulo : SaraivaJur, 2024.

MELLO, Alvaro. **Teletrabalho (telework): o trabalho em qualquer lugar e a qualquer hora**. Rio de Janeiro: Qualitymark/ABRH-Nacional, 1999. Disponível em: <<https://www.sobratt.org.br/o-trabalho-em-qualquer-lugar-e-a-qualquer-hora/>>. Acesso em: 02 jul. 2024.

MONTEIRO, Carlos Augusto Marcondes de Oliveira; XAVIER, Matheus Daniel. **Lei 14.442/2022: novidades com relação ao teletrabalho e ao auxílio-alimentação**. Consultor Jurídico. 2022. Disponível em: <<https://www.conjur.com.br/2022-set-22/monteiro-xavier-novidades-lei-144422022/>>. Acesso em: 22 jul. 2024.

OLIVEIRA, Barbara Francis de .; MATHEUS, Felipe Morita. **TELETRABALHO: A EXISTÊNCIA DE VANTAGENS E DESVANTAGENS**. Revista Juris UniToledo, [S. l.], v.7, n.01, p. 83–98, 2023. Disponível em:

<https://wyden.periodicoscientificos.com.br/index.php/jurisunitoledo/article/view/268>.
Acesso em: 10 jul. 2024.

OLIVEIRA, José Arnaldo de. **O teletrabalho e as novas tecnologias na relação laboral**. Dissertação para Mestrado em Direito. Universidade Autónoma de Lisboa. Lisboa, 2019. Disponível em: <https://repositorio.ual.pt/server/api/core/bitstreams/d1088d58-6a5a-43cb-9ba7-650d4a334edd/content>. Acesso em: 01 jul. 2024.

RAMOS, Letiane Nogueira. **Desordem social: quarentena, teletrabalho e saúde do trabalhador**. Revista Consultor Jurídico. 2020. Disponível em: <<https://www.conjur.com.br/2020-abr-13/opiniaio-quarentena-teletrabalho-saude-trabalhador>> Acesso em: 01 jul. 2024.

RIBEIRO, Camila Sampaio; CARVALHO, Rayra Batista Rodrigues. O HOME OFFICE NA PANDEMIA: UMA ANÁLISE A PARTIR DA JORNADA DE TRABALHO. **Revista de Direito do Trabalho, Processo do Trabalho e Direito da Seguridade Social**, [S. l.], v. 7, n. 1, 2022. DOI: 10.35987/laborjuris.v7i1.94. Disponível em: <https://revista.laborjuris.com.br/laborjuris/article/view/94>. Acesso em: 19 jul. 2024.

ROCHA, Cláudio Jannotti; MUNIZ, Mirella Karen. **O teletrabalho à luz do artigo 6º da clt: o acompanhamento do direito do trabalho às mudanças do mundo pós-moderno**. Belo Horizonte, v.57, n.87/87, p.101-115, jan./dez.2013. Disponível em: https://www.trt3.jus.br/escola/download/revista/rev_87_88/claudio_jannotti_rocha_e_mirella_karen_carvalho_bifano_muniz.pdf. Acesso em: 01 jul. 2024.

SILVA, Alana Barbosa; OLIVEIRA, Elimeire Alves de; PINTO, Patrick Hernandes Ferreira; ORTIN, Sileno Marcos Araujo; COSTA, Tainá Mattos da; ROBERTO, Tiago Moreno Lopes. GESTÃO ORGANIZACIONAL EM TEMPOS DE PANDEMIA: TELETRABALHO NO SETOR BANCÁRIO BRASILEIRO. **Revista Ibero-Americana de Humanidades, Ciências e Educação**, [S. l.], v. 8, n. 7, p. 1226–1246, 2022. DOI: 10.51891/rease.v8i7.6417. Disponível em: <https://periodicorease.pro.br/rease/article/view/6417>. Acesso em: 22 jul. 2024.

SILVA, Andreia Ana Paula da. **Teletrabalho: Origem, Conceito, Fundamentação Legal e Seus Desafios**. Jus. 2020. Disponível em: <https://jus.com.br/artigos/81185/teletrabalho-origem-conceito-fundamentacao-legal-e-seus-desafios>. Acesso em: 02 jul. 2024.

SILVA, Sabrina Coelho Tomaz da. **Quais as Vantagens e Desvantagens do Teletrabalho?**. JusBrasil. 2023. Disponível em: <https://www.jusbrasil.com.br/artigos/quais-as-vantagens-e-desvantagens-do-teletrabalho/2047855417>. Acesso em: 01 jul. 2024.

SOBRATT. Sociedade Brasileira de Teletrabalho e Teleatividades. **Pesquisa Home Office Brasil 2016 – Teletrabalho e Home Office, uma tendência nas empresas brasileiras**. Disponível em: <https://www.sobratt.org.br/11-e-12052016-estudo-home-office-brasil-apresenta-o-cenario-atual-da-pratica-no-pais-sap-consultoria/>. Acesso em: 02 jul. 2024.

UEHARA, Catia T.; CAVARZAN, Gustavo. M.; VIEIRA, Rosângela; MACHADO, Vivian. et al. **A negociação sobre home office/teletrabalho na categoria bancária**. Revista Ciências do Trabalho, n. 23, 2023. Disponível em: <<https://rct.dieese.org.br/index.php/rct/article/view/353/17>>. Acesso em: 24 jul. 2024.

UNICEF. **Declaração Universal dos Direitos Humanos**. Disponível em: <<https://www.unicef.org/brazil/declaracao-universal-dos-direitos-humanos>>. Acesso em: 02 jul. 2024.

ZANOTI, Luiz Antonio Ramalho. **Definição e Regime Jurídico do Trabalho em Regime de Home Office**. Revista Intelecto. V.4. p. 19-24, 2021. Disponível em: https://www.fema.edu.br/wp-content/uploads/2023/08/Intelecto_2021_completa_final.pdf. Acesso em: 02 jul. 2024.